

INTRODUCCIÓN

1. EL MERCOSUR y la integración económica

1.1. A partir de la suscripción del Tratado de Asunción, el MERCOSUR representa la cristalización de los propósitos coincidentes de Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay para consolidar un espacio regional de integración de vasto alcance y significación. Por su parte, también Chile y Bolivia se han sumado al proceso integrador, aunque asumiendo hasta el presente una posición asociativa esencialmente centrada en lo comercial, lo que si bien limita los alcances de su participación en los objetivos comunes, abre las posibilidades para una futura alianza plena de los seis Estados de América del Sur.

Siguiendo la estrategia escogida por otras naciones, la integración constituye un desafío y una oportunidad para efectivizar la inserción de la región en el mercado mundial, procurando de ese modo el acceso a un desarrollo vigoroso y sustentable para sus habitantes. Se trata de una tendencia enmarcada en la realidad globalizada del mundo contemporáneo, en la que poderosos bloques económicos y comerciales de alcance intrarregional e internacional (tal como lo son la CEE, el NAFTA, la CAN o la ASEAN), buscan complementar y acrecentar la potencialidad de los países asociados.¹

1.2. Es posible señalar que los fenómenos contemporáneos de integración, centrados prioritariamente en las demandas económicas y del comercio internacional, se caracterizan por trascender esos objetivos originarios, alcanzando a otras áreas como las políticas, las sociales y las culturales, por influjo del complejo proceso que implica su desenvolvimiento.

¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, «Problemática de los trabajadores en el Mercosur», AA.VV., *El Derecho laboral del Mercosur ampliado*, Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Ed. FCU y Cinterfor/OIT, Montevideo 2000, pág. 17.

Las experiencias comparadas que cobraron impulso a partir de acciones de contenido esencialmente económico y comercial, en forma invariable desarrollaron consecuencias y efectos prácticos sobre el funcionamiento de los sistemas que estructuran las relaciones laborales y sobre los ordenamientos jurídicos vinculados con el mundo de la producción y del trabajo. Al mismo tiempo, las manifestaciones sociales involucradas han generado causas de retroalimentación que contribuyen al surgimiento progresivo de espacios sociales indispensables para el funcionamiento más equilibrado de la integración en sus diversas proyecciones.

2. Los aspectos sociales en la integración

2.1. El documento que dio origen al MERCOSUR constituye, precisamente, el marco de referencia para el desarrollo de los aspectos de alcance social. Entre los *Considerandos* introductorios, los países signatarios del *Tratado* constitutivo expresaron un definido propósito de:

- a) «...acelerar sus procesos de desarrollo con justicia social...»;
- b) «...promover el desarrollo científico y tecnológico de los Estados Parte...»;
- c) «...modernizar sus economías para ampliar la oferta de la calidad de bienes y servicios disponibles a fin de mejorar las condiciones de vida de sus habitantes...».

2.2. Más recientemente, la ***Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR*** adoptada por los Jefes de Estado de los países miembros en el mes de diciembre de 1998, ratifica aquellos objetivos al expresar que debe tenerse presente, entre otras consideraciones:

- “... que diferentes foros internacionales... han enfatizado la necesidad de instituir mecanismos de seguimiento y evaluación de los componentes sociales de la mundialización de la economía, con el fin asegurar la armonía entre progreso económico y bienestar social”;
- “... que la integración involucró aspectos y efectos sociales cuyo reconocimiento implica la necesidad de prever, analizar y solucionar los diferentes problemas generados, en este ámbito, por esa misma integración”;
- “... la decisión de los Estados Partes de consolidar en un instrumento común los progresos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sostener los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo mediante la ratificación y cumplimiento de los principales convenios de la OIT”.

Para cumplir con esos propósitos, se consagraron diversos principios y derechos considerados esenciales y que integran el contenido de la Declaración

formulada, como enunciados complementarios de aquellos que la práctica nacional o internacional de los Estados Partes haya instaurado o vaya a instaurar en el futuro.

Los mismos comprenden cuatro proyecciones básicas:

- los derechos individuales;
- los derechos colectivos;
- otros derechos relacionados;
- las garantías sobre su aplicación y seguimiento.

3. Las relaciones laborales en la región

3.1. Los países involucrados en el proceso de integración son tributarios de modelos de relaciones laborales y de ordenamientos jurídicos del trabajo que resultan singulares a cada Estado, pese a compartir algunos rasgos afines y comunes.

Es quizás en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo donde las asimetrías existentes presentan importantes disparidades en cuanto a su surgimiento histórico, a las improntas ideológicas que moldearon las distintas realidades, a la estructuración y organización asumida por los actores, al marco normativo que pauta el modelo sindical desarrollado en cada país, y a las variables que identifican el funcionamiento y dinamismo de los institutos e instrumentos colectivos.

Pese a esta diferenciación, corresponde señalar que el proceso integrador constituye un ámbito fértil para la configuración de un contexto regional con características propias, diferenciable de los escenarios nacionales, lo que comienza a visualizarse a través del desarrollo de propuestas y acciones comunes y conjuntas de los actores sociales. Se trata de una realidad nueva que previsiblemente tenderá a modificar en el futuro el funcionamiento de los propios modelos tradicionales.

4. La negociación colectiva

4.1. En este marco, la negociación colectiva asume un rol trascendente, en tanto conforma un proceso de actuación de la autonomía colectiva de los propios partícipes sociales cuya vocación tiende a regular los temas laborales vinculados con las condiciones de trabajo, salariales y de empleo, así como con las relaciones entre empleadores y trabajadores o entre éstos y sus organizaciones profesionales.

Concebida en sentido amplio, gradualmente la negociación colectiva ha ido generando prácticas que posibilitan el desenvolvimiento de modalidades de trato entre los actores sociales que se manifiestan a través de la información y la consulta, la participación, el tripartismo, la concertación y el diálogo social, enriqueciendo el horizonte de las relaciones colectivas de trabajo.

4.2. Los fines esenciales de la negociación colectiva en los sistemas de relaciones laborales y en su ordenación jurídica, pueden ser sintetizados en torno a tres funciones básicas: normativa, componedora y participativa.

En cuanto a la primera de las funciones descritas, la negociación colectiva opera como proceso de autorregulación de los intereses y relaciones de los actores sociales. Este rol se cumple a través del ejercicio del poder o capacidad normativa que los ordenamientos jurídicos y la sociedad reconocen (expresa o tácitamente) a los grupos organizados, en tanto sujetos legitimados para representar a los interlocutores sociales. La generación de normas sustentadas en la autonomía privada colectiva (como expresión del poder de determinación autónoma de las condiciones de trabajo o de la autonomía negocial, que conforma el orden normativo convencional) permite, además, garantizar la eficacia, observancia y aplicación de estas regulaciones, así como de los ordenamientos jurídicos de fuente heterónoma.²

En segundo lugar, la negociación colectiva satisface una función esencial como procedimiento de prevención y/o solución de los conflictos colectivos que subyacen en la estructura y en el funcionamiento dinámico de los sistemas de relaciones laborales. Como mecanismo de autocomposición de intereses contrapuestos, proporciona un cauce para superar las controversias laborales y asegurar períodos de tregua, garantizando en última instancia la paz social.

Constituye, asimismo, un factor de generación de ámbitos, instancias y procedimientos de participación entre los actores sociales, contribuyendo de ese modo a afianzar grados mayores de democratización de las relaciones laborales y de distribución más equitativa de los poderes sociales. La participación generada a través de la negociación colectiva puede asumir modalidades institucionalizadas de carácter bipartito o, incluso, multipartito, en la medida que se reconozca la participación de otros actores que, como el Estado, forman parte activa en el mundo de la producción y del trabajo.

En síntesis, debe reconocérsele valor a la negociación colectiva como instrumento de gestión de las relaciones laborales y aún más ampliamente, del

2 Conf. GIUGNI, Gino, *Derecho Sindical*, IELSS, Madrid 1983, pág. 137 y sigs.; GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio, *Ley y Autonomía Colectiva*, MTSS, Madrid 1987, pág. 15 y sigs.; SAYAO ROMITA, Arion, «Disciplina Constitucional da Autonomia Coletiva», en *Organização Sindical, Justiça do Trabalho, Direito de Greve na Constituição*, Ed. Trabalhistas, Rio de Janeiro 1987, pág. 72 y sigs.

gobierno de los sistemas sociales en su conjunto. De allí que en la medida que se la promueva en forma adecuada como un derecho fundamental, redundará en el afianzamiento de la democracia política y del estado de derecho en la región.

5. La formación profesional

5.1. Si bien la formación profesional no constituye una manifestación novedosa en el mundo del trabajo, contemporáneamente ha adquirido una relevancia trascendente al punto de ser considerada como un tema central de las relaciones laborales en las sociedades post modernas.

Las particularidades que ésta proyecta en la actualidad, permiten sustraerla del contexto de sus antecedentes mediatos, convirtiéndose en una categoría que exige un renovado proceso de definición, caracterización y valorización en sus perspectivas futuras.

A este respecto, debe señalarse que la formación profesional ha dejado de ser un capítulo más de los sistemas de educación formal, adquiriendo perfiles propios que la identifican como una instancia compleja que abarca un conjunto de iniciativas, procedimientos, prácticas, procesos y estructuras para la capacitación de los individuos con el objeto principal de facilitarles el acceso, el sostenimiento o la mejora en una ocupación laboral, a través de una cualificación profesional.

De acuerdo con lo que establece la **Recomendación Internacional del Trabajo núm. 150** (1975), la capacitación consiste en “*descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria y, en unión con las diferentes formas de educación, mejorar las aptitudes individuales para comprender individual y colectivamente cuanto concierne a las condiciones de trabajo y al medio social e influir sobre ellos*” (punto 2.1.).³

5.2. Bajo la perspectiva de esta dimensión, la formación profesional es considerada como uno de los derechos subjetivos del individuo, susceptibles de conformar un derecho humano esencial.

Numerosas normas internacionales reconocen el “*derecho de toda persona a la educación*” y, entre sus especificaciones más concretas, a la enseñanza y capacitación profesional. Con carácter meramente enunciativo, es posible destacar entre dichas normas las siguientes:

- el art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948;

³ Al respecto, puede consultarse el estudio de BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Formación y legislación del trabajo*, Montevideo, Cinterfor/OIT 1996.

-
- el num. XII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre de 1948;
 - el art. 13.2.b. del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966;
 - el art. 21.b. de la Declaración sobre el Progreso y Desarrollo en lo Social de 1969;
 - y el art. 13 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1988.⁴

En el ámbito del MERCOSUR, la mencionada *Declaración Socio Laboral de 1998* consagra expresamente el principio de que “*todo trabajador tiene derecho a la orientación, a la formación y a la capacitación profesional*”.

Esto implica que en las sociedades de nuestro tiempo se pone el acento en la importancia de la educación, la capacitación y la formación profesional como mecanismos imprescindibles para la incorporación de las personas a puestos de trabajo sustentables y a una distribución más justa de oportunidades de acceso al mercado de trabajo, evitando de ese modo el marginamiento de aquellos sectores de la población considerados más vulnerables y expuestos a la precarización y la exclusión social.

Estas características constituyen un reconocimiento que la demarcación entre seguridad e inseguridad en el empleo, valores sometidos a las variaciones de los procesos productivos y de la organización del trabajo en estas épocas de transformación constante, ya no depende del nivel social en el que se insertan los individuos, sino del nivel al que responden sus matrices formativas y educacionales, sus calificaciones profesionales y sus aptitudes de actualización, complementación, readaptación y aprendizaje continuos.

6. La negociación colectiva de la formación profesional

6.1. Una de las principales características que asumen las tendencias que proclaman la necesidad de promover opciones equitativas para la integración social de los individuos, reconoce la importancia creciente que revisten las propuestas, los programas, las prácticas y las experiencias formativas, en especial aquellas originadas y desenvueltas por los actores sociales con el fin de complementar los procesos de la educación formal y universalista impartida a través de los esquemas clásicos que prevalecieron durante décadas en todos los países de la región.

⁴ Referencias y textos completos en BARBAGELATA, Héctor-Hugo (ed.), BARRETTO, Hugo, HENDERSON, Humberto, *El derecho a la formación profesional y las normas internacionales*, Cinterfor/OIT, Montevideo 2000.

Estas corrientes son indicativas del abandono del papel excluyente del Estado en la planificación, administración, financiamiento y gestión de estas manifestaciones formativas, privilegiando en cambio la descentralización, la co-participación pública y privada en su definición, financiación, gestión y control, la sectorialización y/o focalización de los contenidos y de los destinatarios de la capacitación y el involucramiento cada vez mayor de los actores (a través de sus organizaciones representativas), así como de otros partícipes (como las organizaciones no gubernamentales) no considerados en los modelos clásicos.

6.2. Destacan particularmente las aristas transformadoras que la participación de los actores sociales ha impreso al fenómeno, fundamentalmente en el campo de las relaciones colectivas del trabajo. En este ámbito de actuación, las prácticas de negociación colectiva y diálogo social cobran un papel relevante como procedimientos para canalizar los cambios operados respecto de la formación profesional en las últimas décadas.

La realidad contemporánea demuestra que la negociación colectiva de la formación profesional en los países de la región constituye una práctica embrionaria y potencial, al grado de que su progresiva y constante expansión constituye un indicador sobre la legitimidad de su desarrollo a través de la autonomía colectiva.

Las experiencias desenvueltas hasta el presente justifican que la negociación colectiva de la formación profesional constituya un centro de interés para el análisis de sus principales características y tendencias. El acceso a un diagnóstico sobre la realidad de este fenómeno no sólo permitirá evaluar su trascendencia y perspectivas, sino también la definición de los principales objetivos que deberán orientar su desenvolvimiento futuro, con el fin de que se convierta en un instrumento al servicio de la integración económica y social de los países y de los habitantes de la región.